

Inovacije na delovnem mestu, vloga organizacije dela in upravljanja s človeškimi viri: rezultati 3. evropske raziskave o podjetjih in 5. evropske raziskave o delovnih pogojih

Greet Vermeylen

Vodilna programska direktorica,

Oddelek za delovne pogoje ter odnose med delodajalci in delojemalci

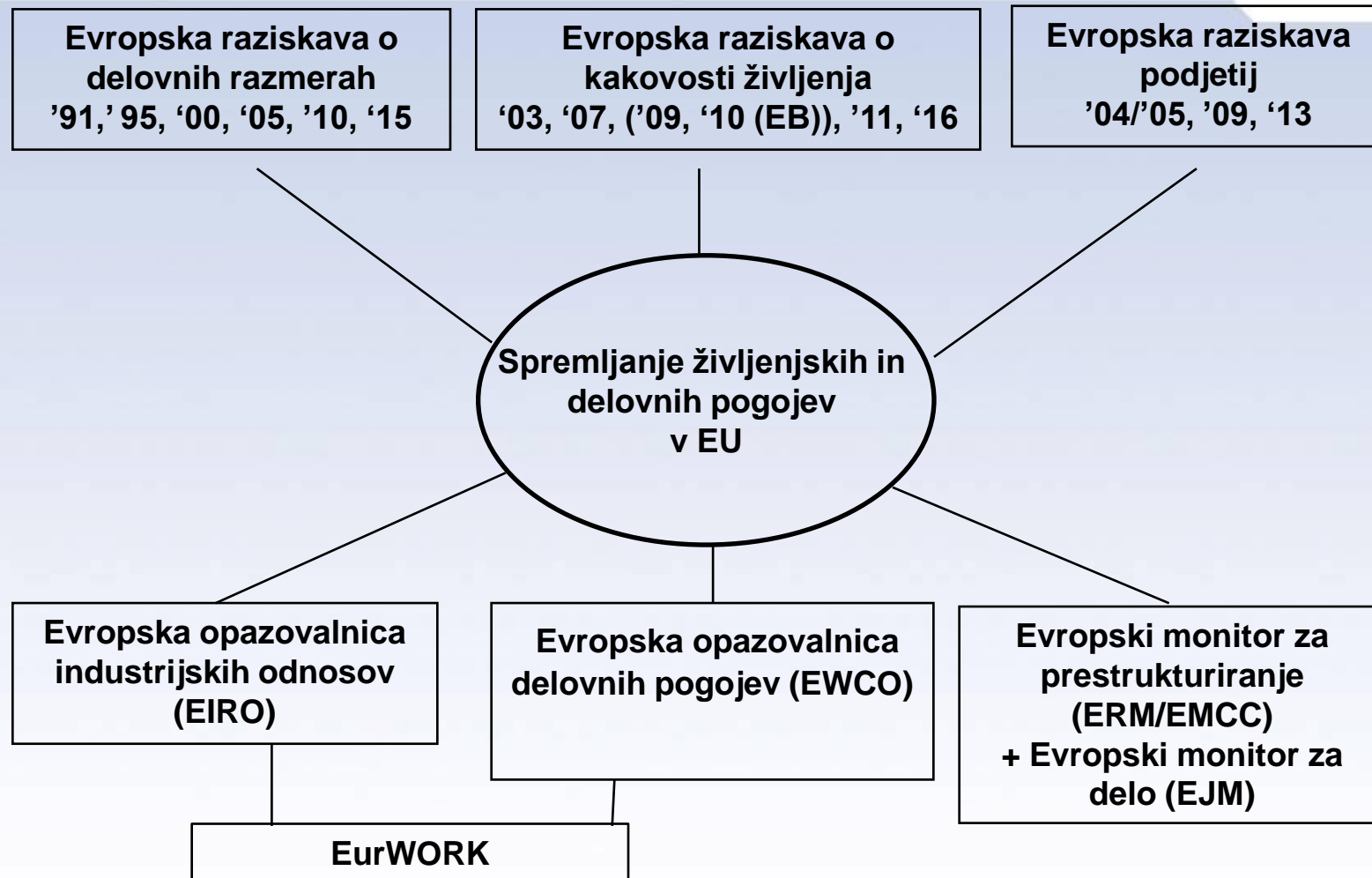
Kako z boljšo organizacijo dela in boljšim vodenjem do zdravja in zadovoljstva delavcev?

Brdo, 14. oktober 2014

- Trajnost dela
- Obravnavanje demografskih sprememb: več ljudi na delu dalj časa?
 - ▶ Trajnostno delo skozi življenje: poskusite zagotoviti, da bo več ljudi vključenih v trg dela in da bodo **sposobni in pripravljeni** za to, ko bodo starejši
 - ▶ Delovna mesta so trajnostna zaradi kombinacije različnih elementov
 - > večdimenzionalni vidiki kakovosti dela in zaposlitve
 - ▶ Spremembe v življenju
 - >ključni življenjski dogodki: rojstvo in vzgoja otrok, obdobja brezposelnosti ...
 - > potrebe se lahko v življenju spremenijo (potreba po prehodnih obdobjih)
 - ▶ Vpliv organizacije dela in upravljanja človeških virov



Eurofound: primerjalne raziskave o življenjskih in delovnih pogojih, relevantne za politiko



Kaj se dogaja v Evropi? Dejstva v številkah ...

Kaj se dogaja v različnih evropskih državah, sektorjih, podjetjih različnih velikosti in pri različnih skupinah delavcev:

- EWCS (2010): raziskava na 43.000 delavcih (osebno)
 - ▶ Širok spekter vidikov, povezanih z delovnimi pogoji
 - ▶ Organizacija dela, izmenjavanje nalog, (samostojno) timsko delo, samostojnost, intenzivnost dela, vključenost na delovnem mestu, usposabljanje, delovni čas, plača, fizična in psihosocialna tveganja, rezultati ...
 - ▶ Sekundarna analiza (Gallie/Zhou, 2013) organizacije dela in vključenosti zaposlenih
- ECS (2013): raziskava na 30.000 vodjih in, kjer je bilo mogoče, uradnih zastopnikih zaposlenih (po telefonu)
 - ▶ Prakse na delovnih mestih in kako so obravnavane na lokalni ravni
 - ▶ Organizacija dela, inovativnost na delovnem mestu, (neposredna) vključenost zaposlenih, socialni dialog

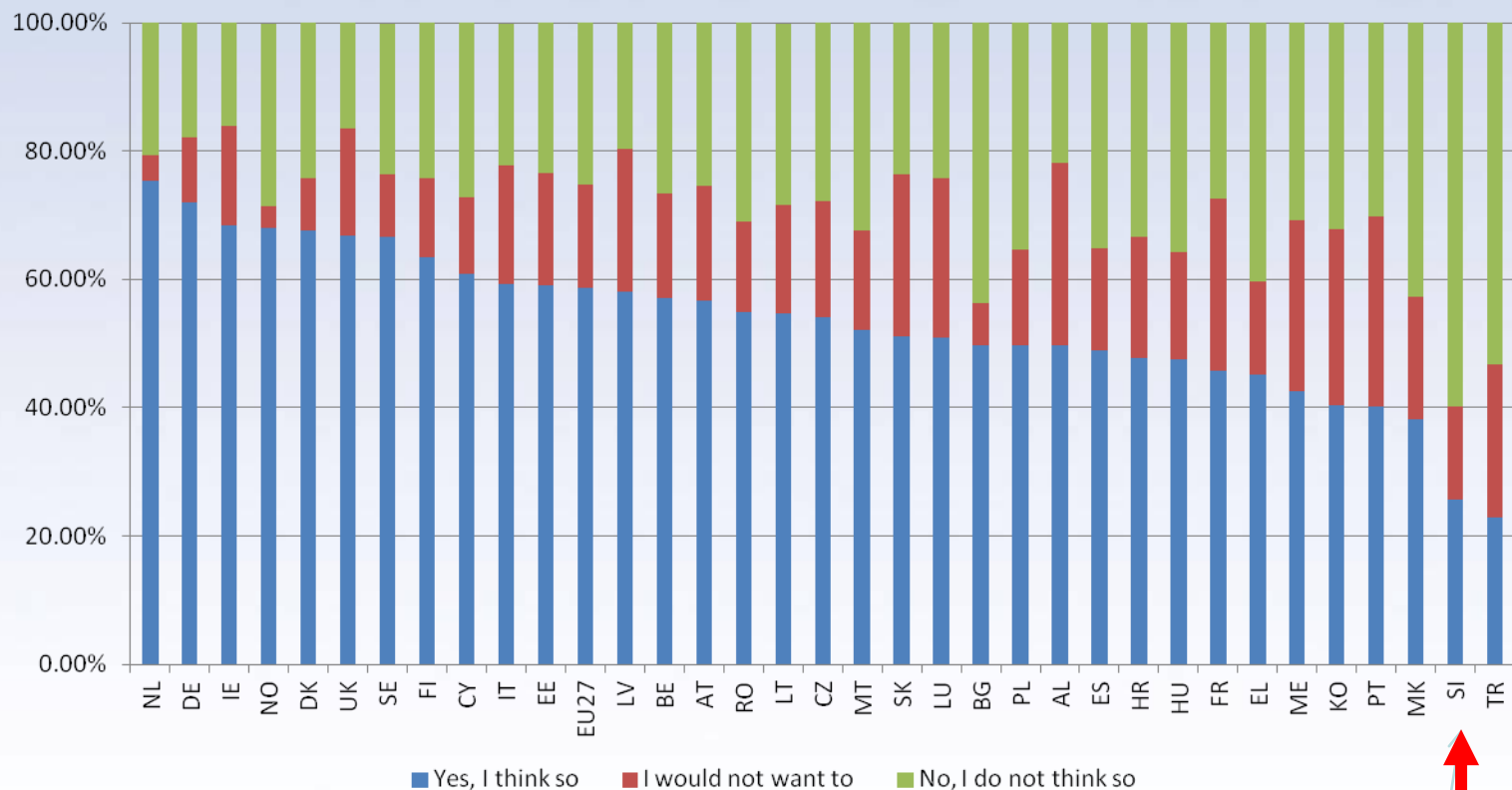


Eurofound

toda če pogledamo podrobneje: triangulacija in razprava

- Študije primerov: kvalitativni razgovori
 - ▶ Študije primerov o "inovativnosti pri organizaciji dela" (Cox, 2012)
 - ▶ Nadaljnji razgovori v evropskih podjetjih z vodji in zastopniki zaposlenih ter tudi z zaposlenimi (TNO & IKEI)
 - > Ugotovitve ECS: 60 študij primerov
 - ▶ Globlji pogled v inovativnost na delovnem mestu
 - dejavniki sprememb ...
 - vsaka zgodba je edinstvena: "zgodba o popolnem uspehu" ne obstaja
 - gre za spoznavanje vzponov in padcev, procesa sprememb in sestavin, ki so ključne za uspeh
- Razprava
 - ▶ Med vsemi političnimi deležniki in raziskovalci iz različnih okolij
 - ▶ Mnenja o vlogah in možnostih različnih deležnikov: kako se lahko medsebojno dopolnjujejo, vključno s subsidiarnostjo

Sposobni in pripravljeni opravljati enako delo pri 60-ih?



- biti sposoben in pripravljen opravljati delo do 60. leta

Pomembne determinante:

- samostojnost ima zaščitno vlogo, intenzivnost dela odvratilno vlogo.
 - ▶ Karasek je pomemben (delovni napor – / aktivna delovna mesta +)
- ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem
 - ▶ vklj. s samostojnostjo glede delovnega časa
- kognitivne razsežnosti dela
- vključenost v organizacijo/inovativnost na delovnem mestu
- družbena podpora sodelavcev in vodij

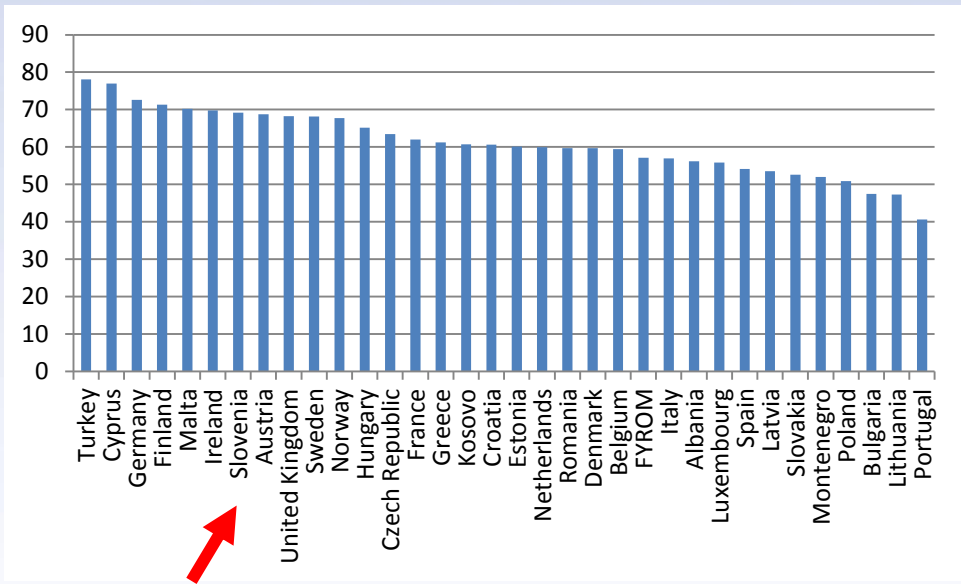
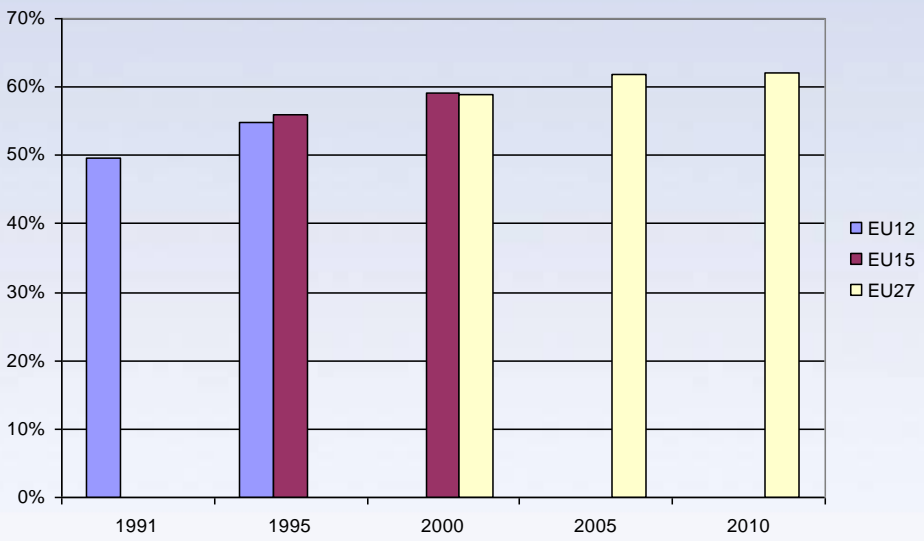
- Pomembne so tudi: notranje nagrade
- nasilje in nadlegovanje, izpostavljenost ergonomskim tveganjem, negotovost zaposlitve, povezana z nižjimi ravnmi trajnosti delovnega mesta



Trajnost dela in delovne razmere

		Male	Female			Male	Female
Autonomy	Low	48	46	Posture related index	Low	77	69
	High	72	67		High	39	35
Work intensity	Low	64	61	Career development possibilities	Low	49	49
	High	51	50		High	66	64
Worker participation	Low	46	47	Work life balance	unfit	47	42
	High	70	65		fit	62	62
Work well done	Never	43	44	Learning new things	Low	49	49
	Always	63	60		High	63	60

Trendi in primerjava intenzivnosti dela po državah - kratki roki (v vsaj ¼ primerov)



Sodelovanje zaposlenih – sekundarna analiza 5. EWCS avtorjev Gallie in Zhou

- ***Pooblaščenost pri nalogah:***

Indeks pooblaščenosti pri nalogah = možnost izbiranja ali spreminjanja:
vrstnega reda nalog + metod dela + hitrosti ali razmerja dela

- ***Organizacijsko sodelovanje:***

Indeks organizacijskega sodelovanja = vključenost v izboljševanje
organizacije dela + možnost vplivanja na odločitve, pomembne za delo

- ***Tipi vključenosti zaposlenih:***

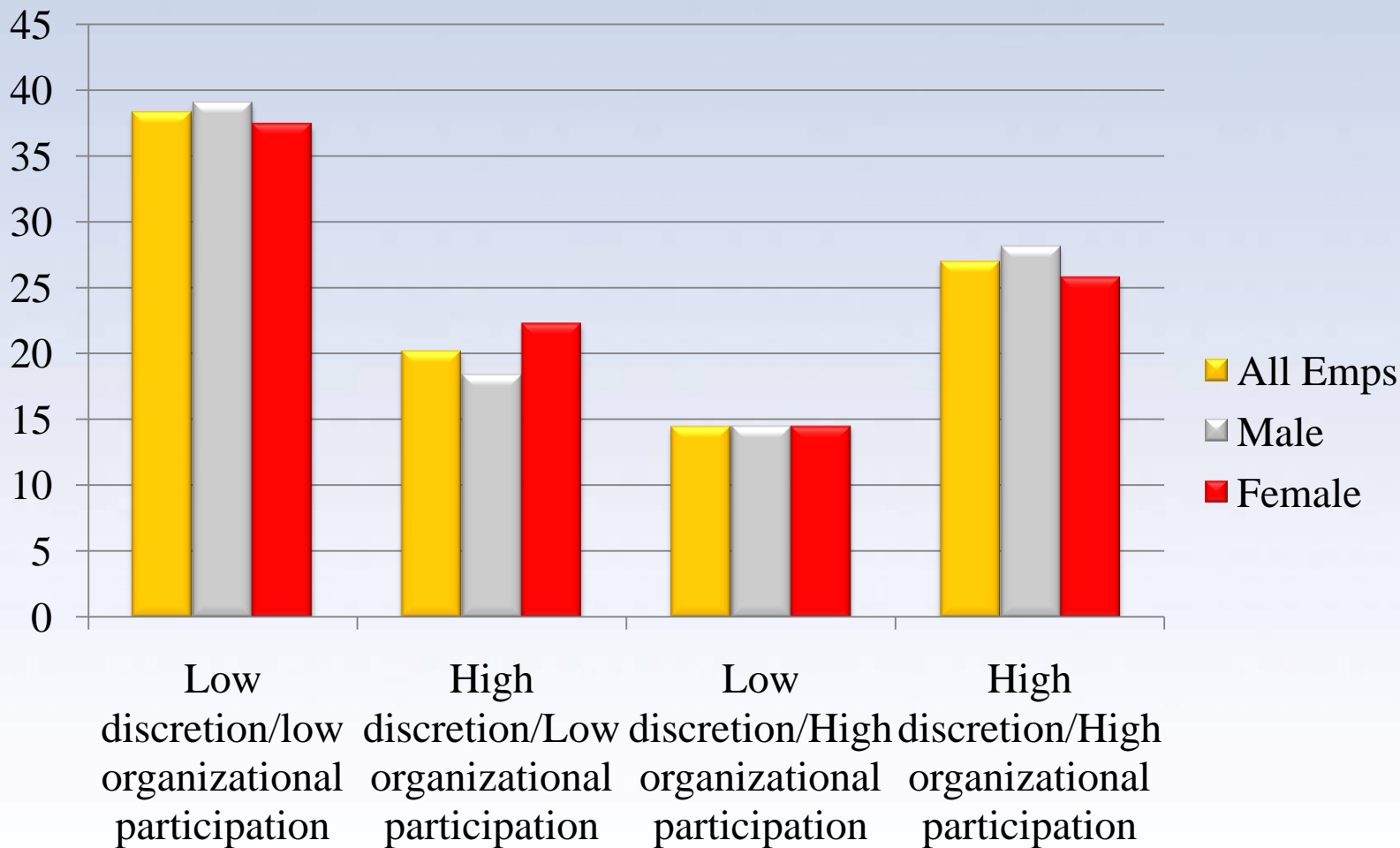
- Organizacije z visoko vključenostjo (visoka PN in visoko OS)
- Organizacija s posvetovanjem (nizka PN in visoko OS)
- Organizacija s pooblaščenostjo (visoka PN in nizko OS)
- Organizacija z nizko vključenostjo (nizka PN in nizko OS)



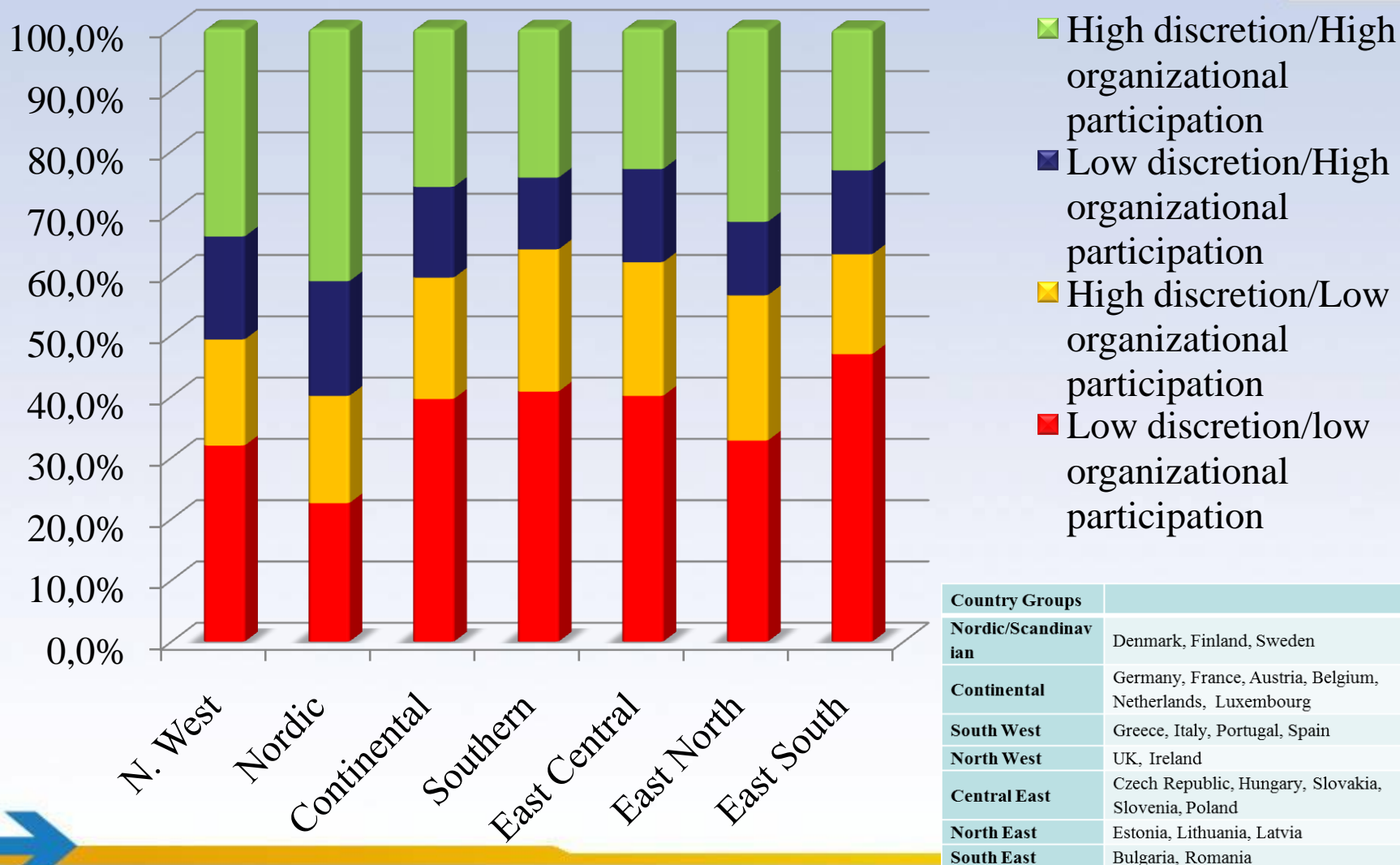


Eurofound

Odstotek zaposlenih v organizacijah z različnimi tipi vključenosti zaposlenih – EU-27



Tipi vključenosti zaposlenih po skupinah držav



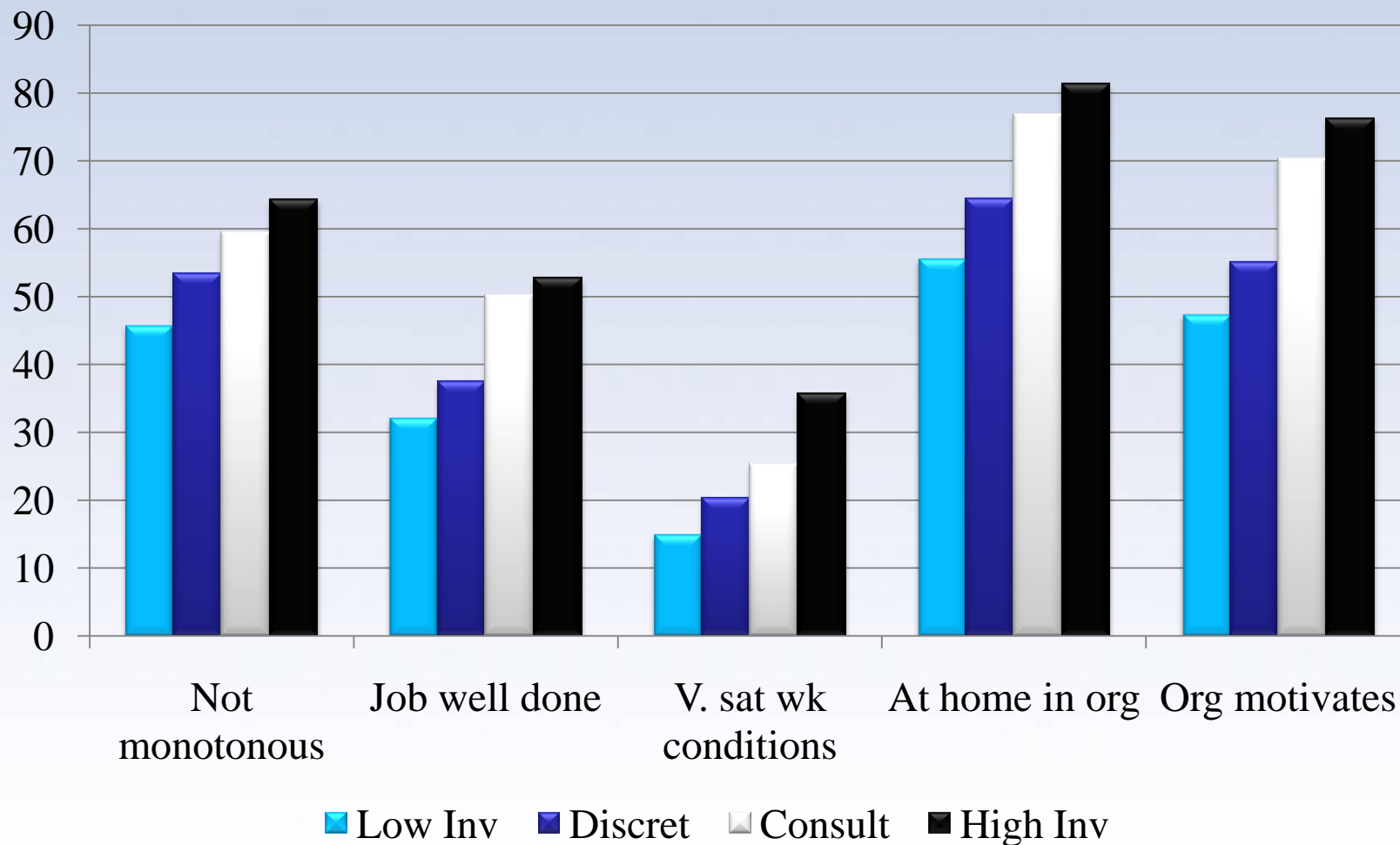
Nordic/Scandinavian	Denmark, Finland, Sweden
Continental	Germany, France, Austria, Belgium, Netherlands, Luxembourg
South West	Greece, Italy, Portugal, Spain
North West	UK, Ireland
Central East	Czech Republic, Hungary, Slovakia, Slovenia, Poland
North East	Estonia, Lithuania, Latvia
South East	Bulgaria, Romania

- Razlike med različnimi skupinami delavcev/vrstami dela/praksami upravljanja človeških virov
 - ▶ Večja vključenost pri delavcih, ki delajo z računalniki, in delavci, ki delajo z ljudmi
 - ▶ Manj razširjena pri delavcih, ki opravljajo rutinska dela
 - ▶ Večja pri delavcih na delovnih mestih z večjo funkcionalno fleksibilnostjo (ki imajo bolj prilagodljive naloge)
 - ▶ Manjša pri delavcih z negotovostjo zaposlitve (numerična fleksibilnost) (ki se soočajo z večjo negotovostjo zaposlitve)
 - ▶ Bolj razširjena v podjetjih s
 - podpornimi stili vodenja
 - kariernim vodenjem (formalna ocena, dobre možnosti napredovanja)
 - bolj samostojnim timskim delom
 - finančnim sodelovanjem



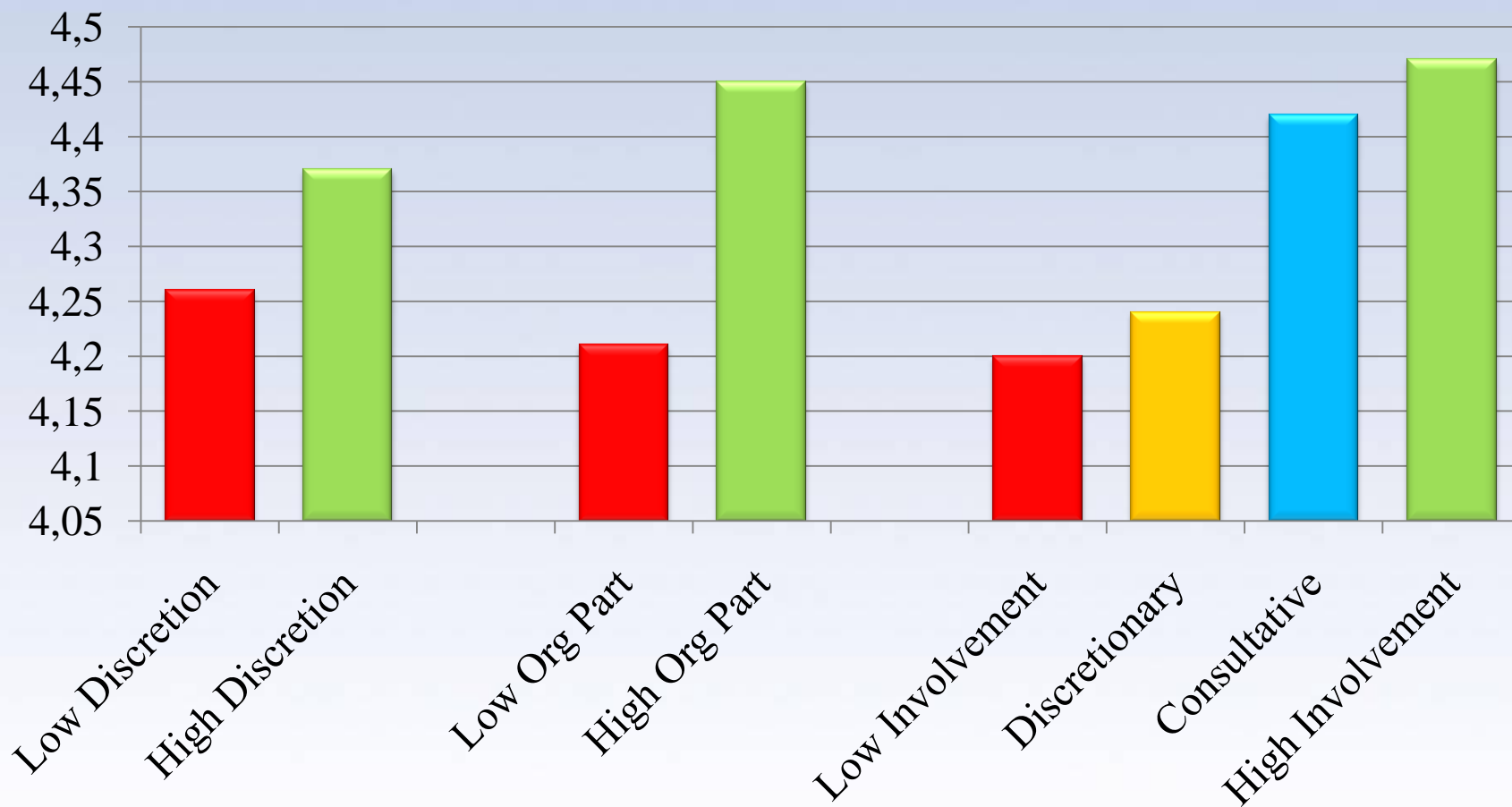


Predanost nalogam in organizaciji po vrstah vključenosti zaposlenih





Rezultat vpliva zaposlenih in psihološkega dobrega počutja (WHO)

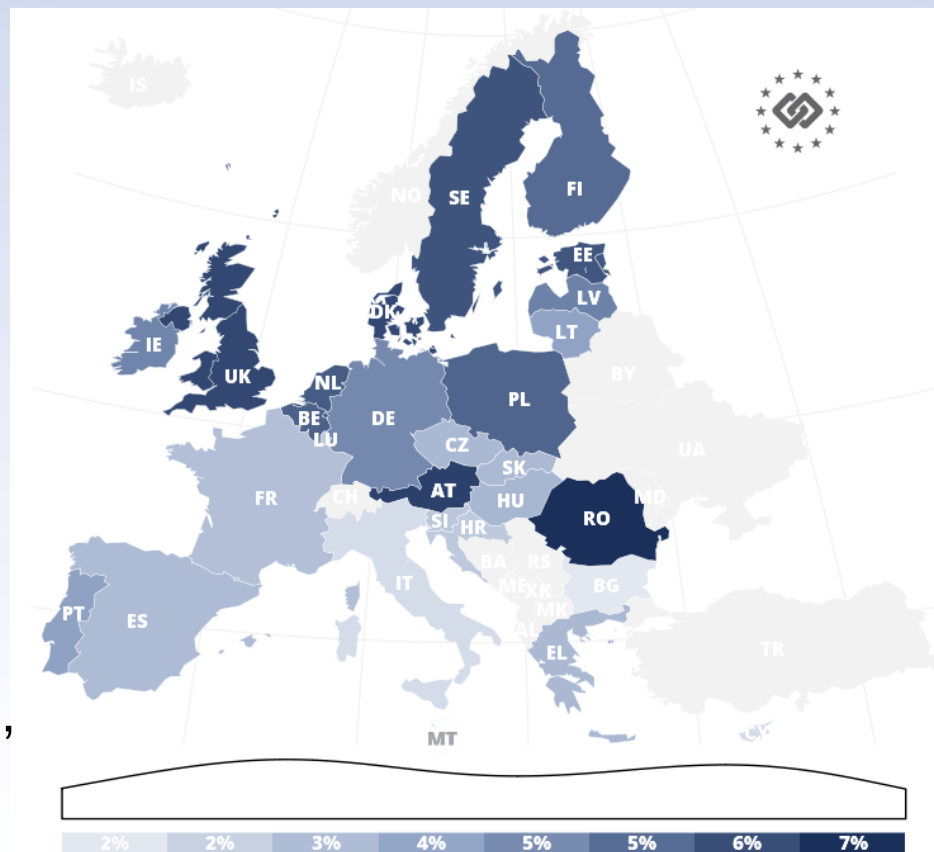


3. Evropska raziskava podjetij

Raziskava ECS izvedena na vodjih in uradnih zastopnikih zaposlenih

- podjetja z več kot 10 zaposlenimi
- 30.113 podjetij
- 32 držav: 300–1.650 podjetij/državo
- Računalniško podprti telefonski razgovori (vodja: 25 min, zastopnik zaposlenih: 15 min)
- vprašalnik preveden v vse jezike

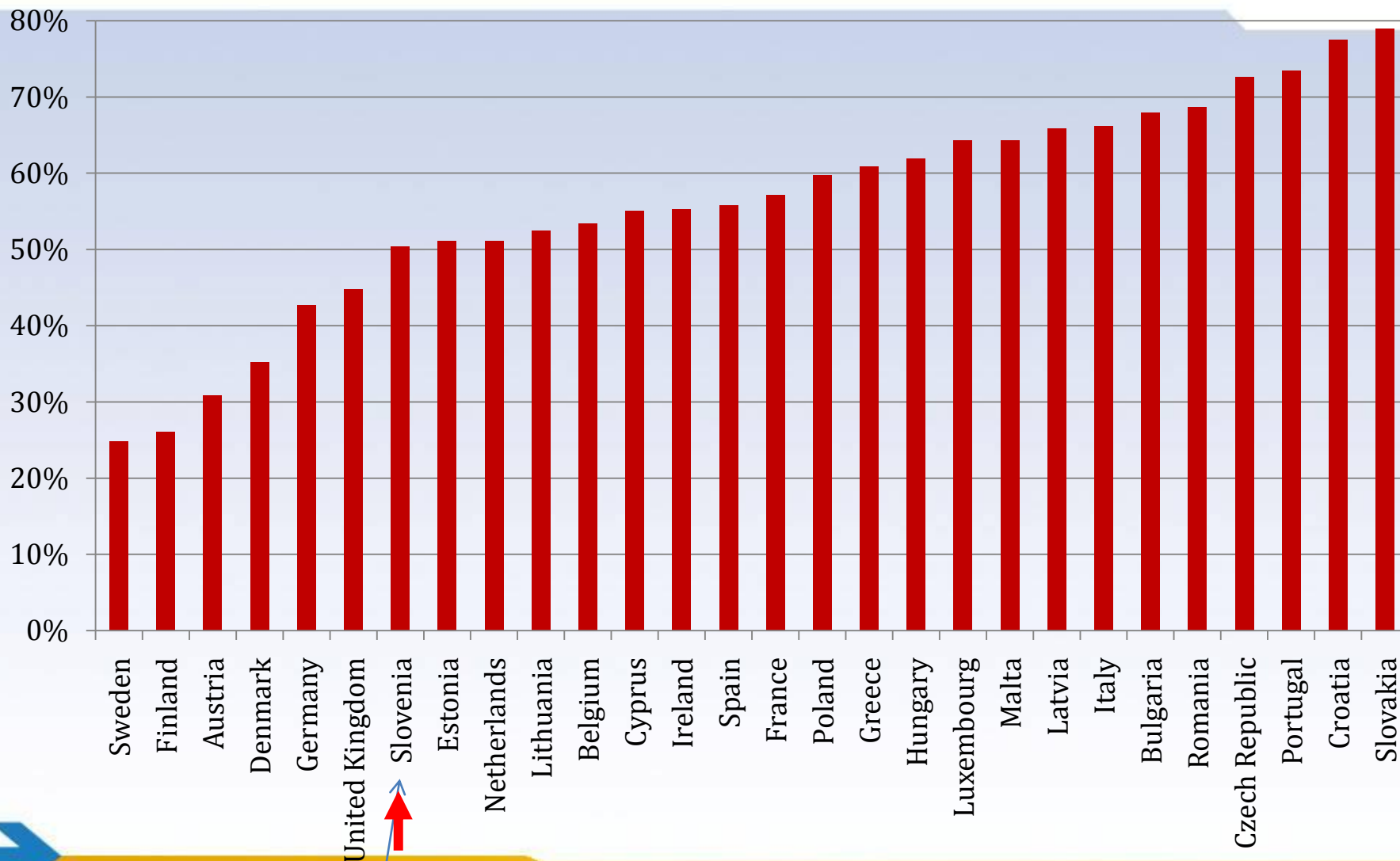
Zemljevid praks na delovnih mestih pri organizaciji dela, upravljanju človeških virov, sodelovanju zaposlenih, socialnem dialogu





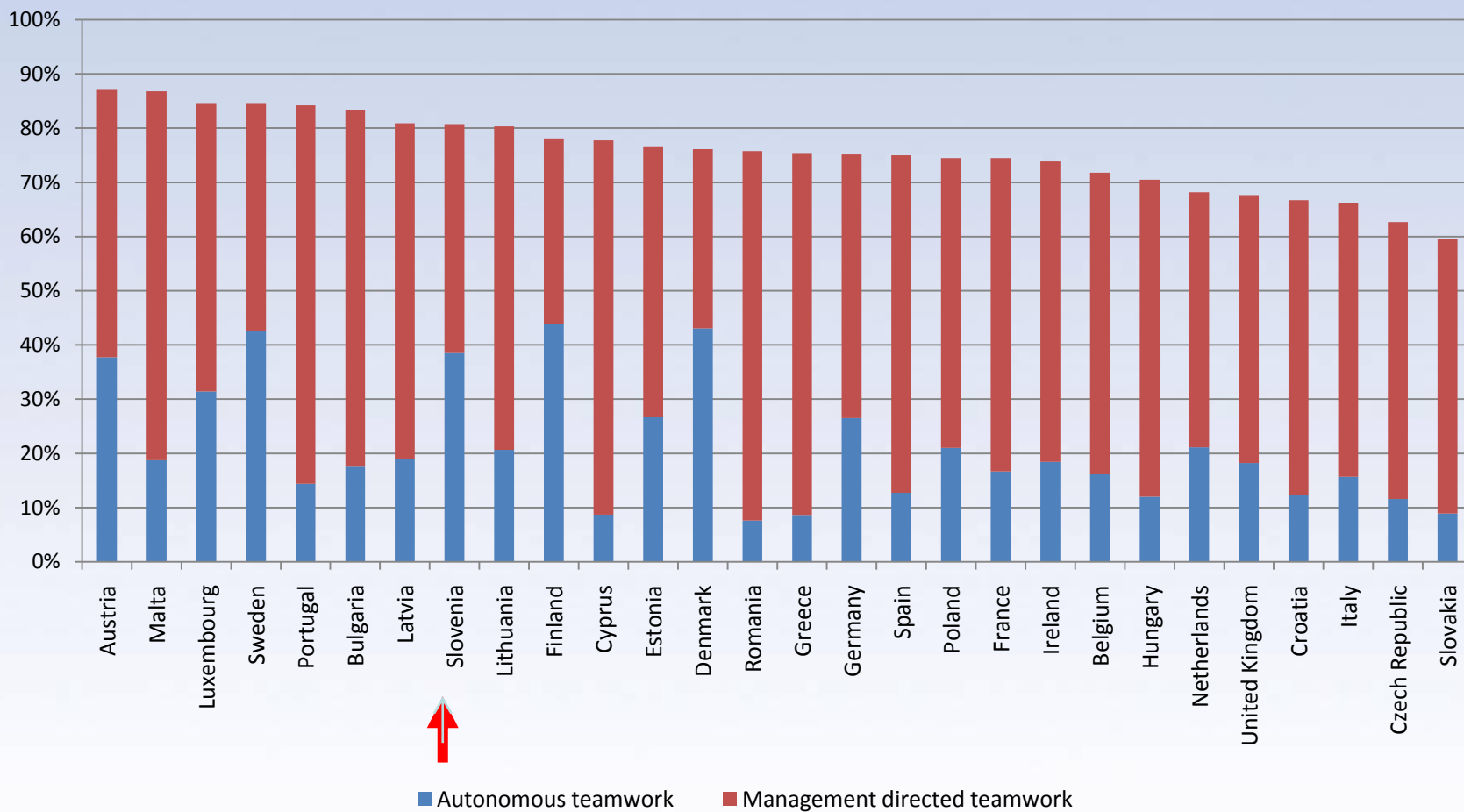
Eurofound

54 % vodij/nadrejenih se odloča za dnevno načrtovanje dela zaposlenih





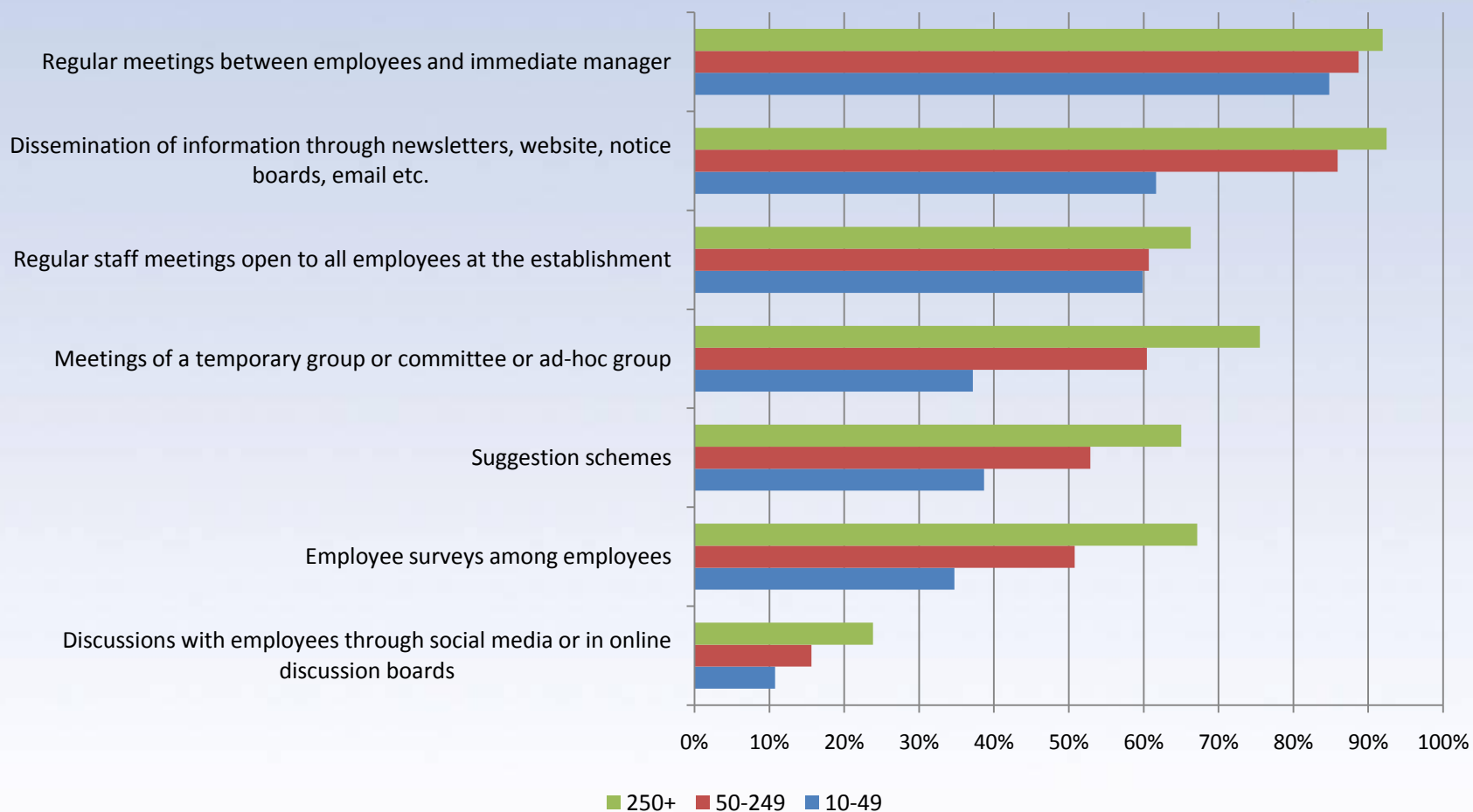
Timsko delo in samostojno timsko delo: način skupnega razvoja

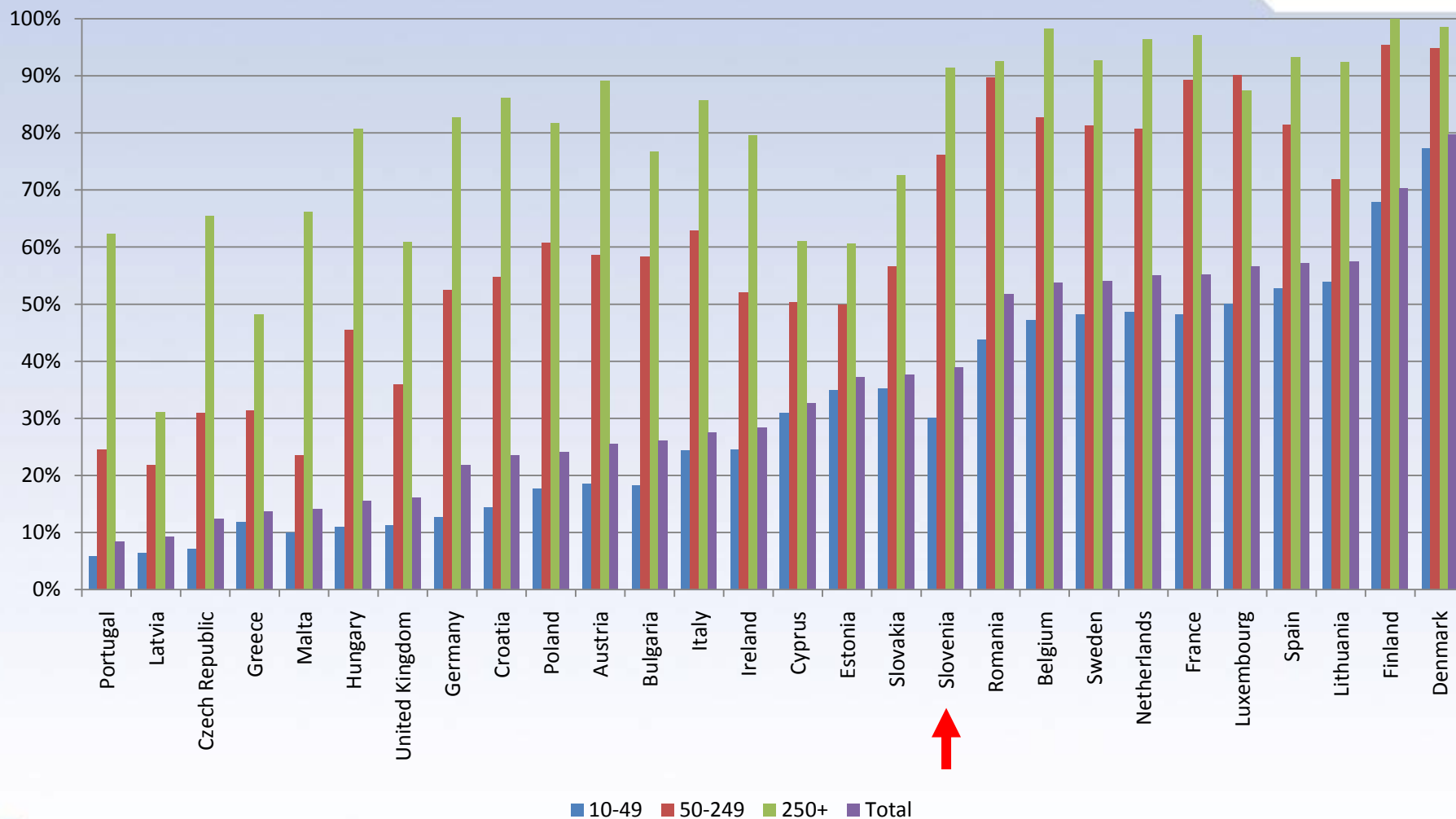




Eurofound

Neposredno sodelovanje zaposlenih





- 40 % vseh podjetij v EU ima še vedno težave pri iskanju delavcev s pravimi znanji in sposobnostmi (kljub recesiji)
- Eno od sedmih podjetij poroča o visoki stopnji bolniških odsotnosti
 - ▶ velika podjetja in podjetja s slabo ocenjenim finančnim stanjem
 - ▶ 17 % podjetij je moralo zmanjšati število zaposlenih
 - ▶ 38 % podjetij je moralo to storiti od leta 2010
- 10 % podjetij ima težave pri ohranjanju zaposlenih
- 17 % podjetij ima težave z motiviranjem

TODA

- 84 % podjetij je navedlo, da je splošna klima dobra/zelo dobra
 - ▶ Od leta 2010 jih 13 % pravi, da se je poslabšala/31 %, da se je izboljšala

Nekaj zaključnih misli

- Trajnostno delo za moške in ženske: pomemben izziv za Evropo (in strategijo EU 2020) in evropske države (vključno s Slovenijo)
 - ▶ Z izčrpavanjem dela so povezani visoki stroški za celotno družbo
 - ▶ Razvoj sposobnosti posameznikov in organizacij ima svoje koristi
- Dobra kakovost dela je ključnega pomena
 - ▶ Kakovost dela – večrazsežnostna – je zelo pomembna
 - ▶ Reševanje težav, zlasti za tiste delavce, ki združujejo negativne elemente v vseh razsežnostih
- Potrebne spremembe v organizaciji dela in praksah upravljanja človeških virov?
 - ▶ Sodelovanje zaposlenih in vključenost na delovnem mestu, učenje ...
 - ▶ Obravnavanje psihosocialnih in fizičnih tveganj, intenzivnosti dela
 - ▶ Podpora argumentom, kjer pridobita obe strani (in celo vse tri)
 - ▶ Obstoj oblik organizacij dela, ki so pozitivne za delovno učinkovitost in kakovost dela ter vplivajo na delovne pogoje in dobro počutje
 - ▶ Razlike med državami in skupinami delavcev (izobraženi delavci, visoko usposobljeni delavci)
- Skladnost med ukrepi in vprašanji politike
 - ▶ Potrebni številni ukrepi
 - ▶ Vloga za vse deležnike: vlade, podjetja, socialne partnerje, EU

Hvala!

Več informacij: www.eurofound.europa.eu
gve@eurofound.europa.eu

Podatki so na voljo v podatkovnem arhivu Essex
Poročila si lahko prenesete s spletne strani ali jih prejmete na zahtevo





Eurofound

Z delom povezane zdravstvene posledice ...

my work affect my health negatively

